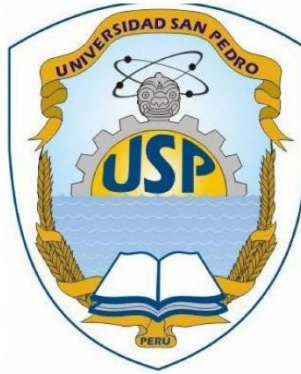


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**Niveles de satisfacción laboral en docentes de una
institución educativa pública de Sullana, 2016.**

Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología

Autora:

Delgado Valdiviezo, Lourdes

Asesor:

Mg. Sosa Aparicio, Luis Alberto

SULLANA – PERÚ

2016

PALABRAS CLAVES

Satisfacción Laboral, Docentes, Factores.

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Salud Pública.

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado con mucho amor a mis padres Griselinda y Raúl, por su confianza y apoyo incondicional.

A mis hermanos Juan y Gonzalo, por ser mi mayor motivación.

A mi novio Germán por estar siempre a mi lado alentándome en seguir adelante y logre cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento sincero a las personas que hicieron posible el desarrollo de este trabajo y me acompañaron durante todo el proceso.

A mi madre por ser quien me llena de orgullo con su ejemplo de fortaleza, y por acompañarme en todo momento.

Agradezco al asesor: Mg. Luis Alberto Sosa Aparicio, quien me guió en esta investigación con sus conocimientos y paciencia, brindándome su tiempo para lograr culminar este trabajo.

Agradezco infinitamente al coordinador de escuela de Psicología de la Universidad San Pedro, el psicólogo Carlos Ojeda Vivanco por sus estupendas recomendaciones sobre el desarrollo de este trabajo.

Agradezco también al Señor Director Lic. César Zapata Agurto, por brindarme la oportunidad de realizar esta investigación en la institución que tiene a cargo y así logre ampliar mis conocimientos.

A los docentes de la institución por ser un gran equipo de educadores comprometidos con la formación integral de sus alumnas.

Finalmente agradezco a mis compañeros del departamento de psicología por el tiempo compartido durante el período de estudios.

DERECHO DE AUTORÍA

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de los autores en el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usado total o parcialmente por la universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes nuestra autorización correspondiente.

La Escuela Académico Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro ha tomado las preocupaciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

PRESENTACIÓN

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, tengo el agrado de presentar al jurado evaluador, la comunidad universitaria y la comunidad científica los resultados correspondientes a la investigación titulada Niveles De Satisfacción Laboral En Docentes De Una Institución Educativa Pública De Sullana, 2016. El presente documento está estructurado de la siguiente manera: La introducción, donde se incluye los antecedentes y fundamentación científica, la justificación del estudio, el problema, el marco teórico-conceptual y los objetivos de la investigación. Los materiales y métodos, donde se describe el tipo y diseño de investigación, la población, las técnicas e instrumentos, así como los procedimientos para la recolección de la información y protección de los derechos humanos. Los resultados, que incluye su análisis y discusión. Las conclusiones y recomendaciones; y finalmente las referencias bibliográficas y los apéndices.

La investigadora y el equipo asesor, no dudamos que los contenidos del trabajo serán bien recibidos por quienes están interesados en el tema. Esperamos que genere comentarios e iniciativas que permitan desarrollar nuevos conocimientos e intervenciones orientadas a la satisfacción laboral docente.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Palabra Clave	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	
Antecedentes y fundamentación científica	1
Justificación de la investigación	2
Problema	4
Marco teórico-conceptual	5
Objetivos	11
Materiales y Métodos	
Tipo y diseño de investigación	12
Población y Muestra	13
Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
Procedimiento de recolección de datos	16
Protección de los derechos humanos	17

Resultados	18
Análisis y Discusión	29
Conclusiones	31
Recomendaciones	32
Referencias bibliográficas	33
Apéndices	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	10
Tabla 2	Distribución de la muestra según variables demográficas	14
Tabla 3	Distribución los niveles de satisfacción laboral docente	18
Tabla 4	Distribución del factor extrínseco de la satisfacción laboral	19
Tabla 5	Distribución del factor intrínseco de la satisfacción laboral	20
Tabla 6	Distribución de la faceta jornada laboral de la satisfacción laboral	21
Tabla 7	Distribución de la faceta ambiente de trabajo de la satisfacción laboral	22
Tabla 8	Distribución de la faceta comunicación de la satisfacción laboral	23
Tabla 9	Distribución de la faceta integración de la satisfacción laboral	24
Tabla 10	Distribución de la faceta desgano de la satisfacción laboral	25
Tabla 11	Distribución de la faceta incertidumbre de la satisfacción laboral	26
Tabla 12	Distribución de la faceta sentido de logro de la satisfacción laboral	27
Tabla 13	Distribución de la faceta vocación de la satisfacción laboral	28

RESUMEN

El presente trabajo es una investigación orientada, de tipo descriptiva simple, su diseño es no experimental de corte transversal; cuyo principal objetivo fue identificar los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2016. Para dicho fin se realizó el estudio con una población total de 42 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de forma voluntaria, el instrumento que se utilizó fue la Escala de Satisfacción Laboral para docentes- (ESLA-Educación), construido por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main, 2001. Siendo los resultados obtenidos que el 54.8% de docentes alcanzaron el nivel moderado de satisfacción laboral; así mismo, en lo que respecta los factores se obtuvo que en el factor extrínseco el 71.4% de docentes alcanzaron el nivel moderado de satisfacción laboral; mientras que el factor intrínseco obtuvo una frecuencia de 66.7% docentes el cual se ubican en un nivel elevado de satisfacción laboral. Los resultados obtenidos fueron organizados en una base de datos analizados estadísticamente por medio de frecuencia, porcentual. Se hizo uso del software SPSS versión 21.

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Docentes, Factores.

ABSTRACT

The present work is an oriented research, of simple descriptive type, its design is non-experimental of transversal section; Whose main objective was to identify the levels of job satisfaction among teachers of a public educational institution in Sullana, in 2016. For that purpose, a total of 42 teachers, who were given a questionnaire on a voluntary basis, (ESLA-Education), built by Laura Beatriz Oros and María Valeria Main, 2001.

Being the results obtained that 54.8% of teachers reached the moderate level of job satisfaction; Likewise, in terms of factors, 71.4% of teachers reached the moderate level of job satisfaction in the extrinsic factor; While the intrinsic factor obtained a frequency of 66.7% teachers who are located in a high level of job satisfaction. The results obtained were organized in a database statistically analyzed by means of frequency, percentage. SPSS version 21 software was used.

Key words: Labor Satisfaction, Teachers, Factors.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y fundamentación científica

- **León (2011)** en su estudio titulado “Satisfacción Laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao”. Tuvo como propósito identificar los niveles de satisfacción laboral, su muestra estuvo conformada por 76 docentes. El diseño fue descriptivo simple de corte transversal y nivel básico. Hizo uso de la escala de satisfacción laboral diseñada por Sonia Palma (1999) para medir la variable satisfacción laboral e indicadores. El instrumento empleado tiene una escala de 36 ítems y se aplicó a 20 Instituciones Educativas Inclusivas. Los resultados concluyeron que la mayor insatisfacción se da en los docentes de mayor edad y mayor tiempo de servicio. A modo general, en los resultados obtenidos muestra que el 47.1% se encuentra en el nivel de parcial satisfacción, el 32.4% regular satisfacción y el 2.9 % baja satisfacción laboral.

- **Olivares, Quintana, Matta, Choy, Ronquillo y Maldonado (2006)**, en su estudio titulado “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica, 2006”, determinaron que la satisfacción laboral del personal docente del Departamento Académico de Clínica Estomatológica de la Facultad de Estomatología Roberto Beltrán Neira de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) que se encontraban laborando. Se utilizó una encuesta usando la escala de Likert, midiendo los cuatro factores de la satisfacción laboral: por la institución, por la remuneración, por la tensión laboral y por las condiciones laborales. La satisfacción laboral por la institución fue de 11% es decir BUENA. La satisfacción laboral por la remuneración 8.5%, tensión laboral 8.75% y condición laboral fue 9.61% es decir REGULAR.

- **Torres (2010)** en el estudio titulado “Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente” desarrollaron una investigación de carácter descriptivo, su diseño es Muestreo por conglomerados, se empleó como instrumento el cuestionario elaborado con 175 ítems configurados en torno a seis dimensiones. Tiene como principal objetivo describir el nivel de satisfacción de los profesionales en los centros de la comunidad Autónoma de Andalucía. La población fue 902 profesores de 32 centros de dicho lugar. Los resultados encontrados es que la gran mayoría de los profesores encuentran satisfactorio su trabajo docente 51%, siendo muy aproximados los valores que se sitúan en los extremos. Bastante satisfactorio, 26,1% y poco satisfactorio 22,6%. Es interesante destacar el valor extremadamente bajo que da el ítem (nada satisfactorio) 5,5% entendiéndose, sin lugar a dudas, que la percepción que tiene el profesorado sobre su trabajo siempre tiene algo de satisfactorio.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La mayor parte de la investigación en Comportamiento Organizacional se ha interesado en tres actitudes Según Robbins, 1998; estos son: compromiso con el trabajo, satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La satisfacción laboral se define como la actitud general de un individuo hacia su empleo, en cualquier ámbito; es un tema importante, esto se debe a que cualquier organización se ve afectada por el nivel de satisfacción laboral que incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

De acuerdo con Muñoz (1990), define la satisfacción laboral como «el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas». (citado por Caballero, 2003)

Las instituciones ya sean públicas y privadas deben considerar cuan satisfechos se sienten sus empleados con respecto a sus cargos. En este caso lo que se pretende estudiar es la satisfacción que presentan los docentes, debido a la gran labor que realizan, además de su desempeño como profesionales el cual dependerá que tan satisfechos se sientan personalmente con su trabajo.

El tema de satisfacción laboral en docentes de manera particular, causa gran preocupación, ya que a nivel de la educación los objetivos que se esperan alcanzar a nivel local, regional o nacional, se ven afectados por el desempeño docente que está íntimamente vinculado a la satisfacción laboral. A través del presente estudio realizado con docentes de una institución educativa pública de Sullana, deseamos conocer la realidad sobre el nivel de satisfacción laboral en el que los docentes se encuentran; es así que de forma teórica se trabajará con la postulación de Herzberg quien aporta ampliamente a este tema de investigación, en lo que respecta el nivel práctico la aplicación de una escala estandarizada y los resultados obtenidos de la misma servirán como datos reales y antecedente de futuras investigaciones, así mismo formará parte de los aportes a la ciencia psicológica respecto al tema de satisfacción laboral, de igual forma se podrá tomar la información obtenida para la propuesta de futuras acciones que se pueden considerar dentro de los planes institucionales, finalmente a nivel metodológico se

empleó un esquema básico basado en el método científico, cuyo diseño corresponde a una investigación descriptiva que proporciona la guía para el adecuado uso y presentación de la información.

PROBLEMA

El tema de satisfacción laboral es de suma importancia, de ella depende las actitudes que tiene el ser humano frente a su trabajo. La satisfacción laboral se da según la forma en cómo percibe el sujeto su desarrollo laboral. Tiene mucho que ver con la automotivación y los estímulos que le da el medio para desempeñarse de una manera óptima en su centro de labores.

Lo que se ha venido percibiendo en algunos docentes de la institución educativa del presente estudio, es que aseguraron sentirse cansados con respecto a realizar su trabajo, esto debido a la carga laboral en las actividades de enseñanza. Además de ello manifestaron sentirse incómodos al ingresar a aulas específicas a dictar sus clases el cual muchos de los alumnos mostraban desinterés en el cumplimiento de tareas; sumado a ello la falta de apoyo por parte de los padres de familia con las actividades educativas de sus hijos. Refirieron también que en la institución no hay compañerismo entre colegas dificultando la comunicación entre ellos.

Esto motivó a iniciar un proceso de investigación donde explorar aspectos fundamentales sobre la satisfacción que poseen frente a las diversas actividades que tienen en el trabajo y cuan satisfechos emocionalmente se sienten al desarrollarlas.; en este sentido se concluyó que la investigación daría respuesta a la siguiente pregunta ¿Cuál es nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2016?

MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Satisfacción:

Robbins (1996), se centra básicamente, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. (Citado por Katia Caballero, 2002)

Satisfacción laboral

- Oros & Main (2001), definen la satisfacción laboral como: “una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza”. De este modo, la satisfacción hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor. Mientras que la insatisfacción hace referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo. Por otro lado, la actitud es la disposición del individuo a evaluar de una manera determinada ciertos eventos u objetos e implica al mismo tiempo sentimientos, prejuicios, sesgos, miedos y convicciones acerca de ellos.

- Palma (1999), define la satisfacción laboral como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. Además, agrega dos posiciones en el análisis de la satisfacción. La primera unidimensional que concibe la satisfacción con un carácter general o indicador promedio de las actitudes hacia las distintas

facetas de su trabajo y la multidimensional en la que la satisfacción tiene facetas en función a diversos aspectos del trabajo.

- Schein, E (1994) planteó la satisfacción laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral; es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real. (Citado por Sonia Palma, 1999).

- Hoppock (1935), en uno de los primeros trabajos sobre satisfacción laboral la define como: “la combinación de determinados aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales que daban lugar a un estado particular del individuo”. (Citado por Oros & Main, 2004).

- Loitegui 1990, afirma que la satisfacción laboral depende de la interacción entre dos clases de variables: los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo, y cómo se perciben y vivencian dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.

Enfoque Teórico:

Esta investigación está basada de acuerdo a la Teoría de los dos Factores de Herzberg; también conocida como la «Teoría de la motivación e higiene». Según esta teoría, las personas están influenciadas por dos factores: La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

- Factores de higiene: Sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación.
- Factores de motivación: logros, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción.

Factores de Satisfacción

Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- Factores higiénicos: Es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Esto viene siendo una variable que esta fuera del control de los empleados.

Algunos de los principales factores higiénicos vienen siendo: el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc. Herzberg, destaca que sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados,

el trabajo es una situación desagradable y para lograr que los trabajadores se desempeñen mejor y de forma más eficiente, se puede premiar e incentivar salarialmente, es decir, se incentiva a la persona a llevar a cabo un cambio en el trabajo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

- Factores motivacionales: Son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña.

Los factores motivacionales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las tareas y cargos deben ser diseñadas para atender a los principios de eficiencia y de beneficio económico; sin embargo, deben atender también a las necesidades motivacionales de los trabajadores, creando oportunidades de desarrollo intrínseco, fomentando la creatividad y el crecimiento integro. Por otro lado, una organización que no vela por las necesidades del empleado, conduce al individuo a perder su motivación, lo que finalmente causa el desinterés ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Según Herzberg, los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables cuando son óptimos. También destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el

opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción”.

Factores de la satisfacción laboral docente

Para Oros & Main (2004) la satisfacción laboral docente debe ser entendida en dos factores intrínsecos y está comprendida por dos dimensiones que son dimensión de la tarea y dimensión socioorganizativa de otro lado el factor extrínseco comprende la dimensión motivacional y la dimensión de autorrealización.

Factores intrínsecos

- Dimensión de la tarea; que comprende las facetas jornada laboral, que mide la actitud del docente ante la duración de su periodo de trabajo, y ambiente físico, que incluye las características del lugar físico donde desempeña sus tareas.
- Dimensión Socioorganizativa; incluye las facetas comunicación, que mide la satisfacción del docente con la calidad de la comunicación vertical y la faceta integración, que hace referencia a cuán aceptado e integrado se siente el profesional en su medio de trabajo.

Factores extrínsecos

- Dimensión Motivacional; abarca las facetas desgano, que evalúa el distanciamiento psicológico del individuo con su trabajo el cual es vivido como rutinario y aburrido y la faceta incertidumbre, que se refiere a la inseguridad de la propia función dentro de la institución.
- Dimensión de autorrealización; que comprende las facetas sentido de logro, que tiene que ver con la seguridad de alcanzar metas personales mediante la realización de la tarea y vocación que evalúa el gusto por la profesión ejercida.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Factores	Dimensiones	Facetas	Ítems	Niveles	Técnicas e Instrumentos
Satisfacción laboral docente	La satisfacción laboral será entendida como una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza. De este modo, la satisfacción haría referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo. Laura Beatriz Oros & María Valeria Main, 2001.	Extrínseco	Tarea	Jornada Laboral	1 + 8 + 14 + 20	Pje: 128 a más (Elevada satisfacción laboral) Pje: 106 a 128 (Moderada satisfacción laboral) Pje: 105 a menos (Baja satisfacción laboral)	Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación), 2001.
				Ambiente de trabajo	2 + 12 + 26		
			Socioorganizativa	Comunicación	3 + 5 + 9 + 13 + 15 + 17 + 19 + 33		
				Integración	11 + 25 + 27 + 30		
		Intrínseco	Motivación	Desgano	6 + 10 + 22 + 24 + 28		
				Incertidumbre	23 + 32		
			Autorrealización	Sentido de Logro	4 + 7 + 21 + 29		
				Vocación	16 + 18 + 31		

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- ✓ Describir los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2016.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Identificar el nivel de satisfacción laboral según el factor extrínseco
- ✓ Identificar el nivel de satisfacción laboral según el factor intrínseco.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta jornada laboral.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta ambiente de trabajo.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta comunicación.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta integración.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta desgano.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta incertidumbre.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta sentido de logro.
- ✓ Describir la satisfacción laboral docentes según la faceta vocación.

MATERIAL Y MÉTODOS

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio responde a un modelo de investigación orientada, de tipo descriptiva simple, diseño no experimental de corte transversal.

Hernández, Fernández y Batista (2010) afirman que una investigación con alcance descriptivo busca especificar las propiedades, las características y rasgos importantes de un fenómeno. Su único fin es medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables de estudio.

Según Hernández, Fernández y Batista (2003). La representación del esquema de investigación es el siguiente:



M corresponde a la muestra: Docentes de una institución educativa pública de Sullana.

O corresponde a la observación de la variable: Satisfacción Laboral.

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, ya que no se manipulan variables intervinientes y es de corte transversal por que los datos se recolectaron en un solo espacio y tiempo, con el propósito de describir y analizar la variable en el momento dado.

Hernández, Fernández y Baptista. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis”

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación corresponde a un diseño No experimental, de corte transversal. Lo que, según Hernández, Fernández & Batista (2010) definen que es No experimental; porque no habrá manipulación de la variable; sino observación del fenómeno tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador. Transversal, porque el número de ocasiones en que se ha medirá la variable será una vez; lo que significa que el recojo de datos se ha realizará en un momento exacto del transcurso del tiempo.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población estuvo conformada por todos los docentes de una institución educativa pública de Sullana, 2016; los educadores son capacitados para el nivel secundario. Se trabajó con aquellos docentes que estuvieron de acuerdo con participar voluntariamente en el estudio y que completaron la ficha sociodemográfica que previamente se les facilitó. La institución educativa cuenta en su plana docente con un N° de 42 educadores, el cual consisten en 22 docentes mujeres y 20 docentes varones quienes fueron los sujetos de estudio. Según la modalidad de trabajo existen 39 docentes estables y solo 3 son contratados.

Criterios de Inclusión.

Docentes de la institución educativa que autoricen su participación por medio del consentimiento informado.

Docentes que pertenezcan a la institución educativa.

Criterios de exclusión.

Personal de la institución educativa que no labore en la docencia.

Caracterización de la muestra en estudio**Tabla 2:****Distribución de la muestra según variables demográficas**

Características Sociodemográfica	N°	%
Sexo		
Femenino	22	52.4
Masculino	20	47.6
Modalidad de trabajo		
Contratado	3	7.1
Estable	39	92.9
Estado Civil		
Soltero	5	11.9
Casado/ Conviviente	31	73.8
Viudo/ Divorciado	6	14.3

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de información se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario a docentes de una institución pública de Sullana quienes aceptaron participar voluntariamente de la investigación. El instrumento empleado para la recolección de datos fue La Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) de Laura Beatriz Oros & María Valeria Main (2001). Su validez y confiabilidad, .88. Kaiser Meyer Olkin 820 y Bartlett fue de ,000.

La Escala está conformada por 33 ítems, escalados según el método Likert, en el cual el docente debe responder con una de cinco posibles opciones: Fuerte acuerdo, Acuerdo, Neutro, Desacuerdo, Fuerte desacuerdo. El instrumento está estructurado de la siguiente manera: según Factores: Extrínseco, Intrínseco; Dimensiones: Tarea, Socioorganizativa, Motivación, Autorrealización; Facetas: Jornada Laboral, Ambiente de trabajo, Comunicación, Integración, Desgano, Incertidumbre, Sentido de Logro, Vocación. El cuestionario se aplica para la evaluación diagnóstica de satisfacción laboral de los docentes de nivel medio e inicial de las escuelas y colegios públicos y privadas.

En relación a la confiabilidad, la escala goza de una consistencia interna satisfactoria ya que el alpha de Cronbach para el total de ítem se situó en un valor de .88. El índice de consistencia interna para el factor extrínseco fue de .85 y para el factor intrínseco fue de .77. La consistencia interna de las dimensiones osciló entre .68 y .86, y la consistencia interna de cada faceta osciló entre .60 y .85.

El valor total obtenido de (ESLA) se calculó sumando todos los ítems que lo componen, invirtiendo el valor de aquellos que fueron formulados en sentido contrario para evitar

la aquiescencia. Las respuestas a los ítem 1, 2, 3, 6, 10, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 32 se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítem 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33 se puntúan a la inversa. Para establecer valores altos, medios y bajos de satisfacción laboral, se consideró el 25% inferior de la frecuencia como puntuaciones bajas, el 50% como puntuaciones medias y el 25% restante como puntuaciones altas. Tras estos procedimientos se tomó como indicador de una elevada satisfacción laboral si el individuo obtenía 128 puntos o más. Un valor entre 106 y 128 puntos se consideró como satisfacción moderada y un valor menor a 106 como satisfacción baja.

PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se establecieron acciones específicas las mismas que corresponden a:

- Se entrevistó personalmente a cada docente de una institución educativa pública de Sullana y se les explicó detalladamente el propósito de esta investigación, en qué consistía la evaluación y cuál era el procedimiento del mismo. Además, se les pidió su colaboración y participación voluntaria en la evaluación asegurándoles ser anónima.
- Seguidamente se entregó la ficha de consentimiento informado, una vez logrado el permiso se inició con el desarrollo del cuestionario y la ficha sociodemográfica.

- Los docentes fueron evaluados de manera individual en la institución educativa en un momento oportuno en donde pudieron dedicarse a responder la evaluación.
- Posteriormente los resultados obtenidos se organizaron en una base de datos según sus dimensiones, donde fueron tabulados y analizados estadísticamente por medio de la frecuencia relativa, porcentual. Se hizo uso del software SPSS versión 21.

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

Según el código de ética del psicólogo peruano, en el capítulo XI, Actividades de Investigación, en el Artículo 79° la investigadora asume la responsabilidad de realizar una evaluación cuidadosa de su aceptabilidad ética. En la medida en que esta evaluación sugiera un compromiso con algunos de los principios éticos, salvaguardando los derechos humanos de los participantes. Además, se consideró también el Artículo 81° donde determina que el investigador debe informar al participante de todas las características de la investigación que puedan influir en su decisión de participar y de explicar otros aspectos de la investigación sobre los que pregunte le participante. El no revelar aquellos que es pertinente añade peso a la responsabilidad del investigador, pues tiene obligación de proteger el bienestar y dignidad del participante.

RESULTADOS

La tabla 3 muestra la distribución de las frecuencias de los niveles de satisfacción laboral, donde el 54.8% de docentes obtuvo el nivel moderado de satisfacción, mientras que el nivel elevado obtuvo una frecuencia de 28.6% y el nivel bajo el 16.7% como frecuencia en el total de la población.

Tabla 3:

Distribución de los niveles de satisfacción laboral docente

SATISFACCIÓN	N°	%
ELEVADA	12	28.6
MODERADA	23	54.8
BAJA	7	16.7
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

Satisfacción laboral según factores

En la tabla 4 se observa la distribución de las frecuencias del factor extrínseco, el cual muestra que el 71.4% de docentes obtuvo el nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que el nivel elevado alcanzo una frecuencia de 26.2% y el nivel bajo un 2.4% como frecuencia en el total de la población.

Tabla 4:

Distribución del factor extrínseco de la satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	11	26.
MODERADA	30	71.
BAJA	1	2.4
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 presenta la distribución de las frecuencias del factor intrínseco, el cual se observa que el 66.7% de docentes obtuvo el nivel elevado de satisfacción laboral, mientras que el nivel moderado obtuvo una frecuencia de 33.3% docentes.

Tabla 5:

Distribución del factor intrínseco de la satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	28	66.7
MODERADA	14	33.3
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

Satisfacción laboral según facetas

En la tabla 6 se observa la distribución de las frecuencias de la faceta de jornada laboral, el cual se observa que el 69% de docentes obtuvo el nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que el nivel bajo obtuvo una frecuencia de 23.8% docentes y el nivel elevado con 7.1% docentes como frecuencia en el total de la población.

Tabla 6

Distribución de la faceta jornada laboral de la satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	3	7.1
MODERADA	29	69
BAJA	10	23.8
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 7 muestra la distribución de las frecuencias de la faceta ambiente de trabajo, el cual se observa que el 52.4% docentes alcanzan un nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que el nivel elevado obtuvo una frecuencia de 42.9% docentes y el nivel bajo con 4.8% docentes como frecuencia en el total de la población.

Tabla 7

Distribución de la faceta ambiente de trabajo de la satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	18	42.9
MODERADA	22	52.4
BAJA	2	4.8
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 presenta distribución de las frecuencias de la faceta comunicación, el cual se observa que el 57.1% docentes alcanza un nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que el nivel elevado obtuvo una frecuencia de 40.5% docentes y el nivel bajo con 2.4 docentes como frecuencia en el total de la población.

Tabla 8

Distribución de la faceta comunicación de la satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	17	40.5
MODERADA	24	57.1
BAJA	1	2.4
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9 se observa distribución de las frecuencias de la faceta integración, el cual se observa que el 69% docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que el nivel elevado obtuvo una frecuencia de 26.2% docentes y el nivel bajo con 4.8 docentes como frecuencia en el total de la población.

Tabla 9

Distribución de la faceta integración de la satisfacción laboral

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	11	26.2
MODERADA	29	69
BAJA	2	4.8
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 10 presenta distribución de las frecuencias de la faceta de desgano, el cual se observa que el 59.5% docentes obtuvo un nivel elevado de satisfacción laboral, mientras que el nivel moderado obtuvo una frecuencia de 40.5% docentes como frecuencia en el total de la población.

Tabla 10

Distribución de la faceta desgano de la satisfacción laboral

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	25	59.5
MODERADA	17	40.5
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 11 muestra distribución de las frecuencias de la faceta incertidumbre, el cual se observa que el 66.7% docentes alcanza un nivel elevado de satisfacción laboral, mientras que el nivel moderado obtuvo una frecuencia de 26.2% docentes y el nivel bajo con el 7.1% como frecuencia en el total de la población.

Tabla 11:

Distribución de la faceta incertidumbre de la satisfacción laboral.

SATISFACCIÓN	N°	%
ELEVADA	28	66.7
MODERADA	11	26.2
BAJA	3	7.1
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 12 presenta distribución de las frecuencias de la faceta sentido de logro, el cual se observa que el 54.8% docentes obtuvo un nivel moderado de satisfacción laboral, mientras que el nivel elevado obtuvo una frecuencia de 42.9% docentes y el nivel bajo con el 2.4% como frecuencia en el total de la población.

Tabla 12:

Distribución de la faceta sentido de logro de la satisfacción laboral

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	18	42.9
MODERADA	23	54.8
BAJA	1	2.4
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 13 muestra distribución de las frecuencias de la faceta vocación, el cual se observa que el 88.1% docentes obtuvo un nivel elevado de satisfacción laboral, mientras que el nivel moderado alcanza una frecuencia de 11.9% como frecuencia en el total de la población.

Tabla 13:

Distribución de la faceta vocación de la satisfacción laboral

SATISFACCIÓN	Nº	%
ELEVADA	37	88.1
MODERADA	5	11.9
TOTAL	42	100

Fuente: Elaboración propia

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos obtenidos como resultados de la presente investigación, los datos se han analizado de acuerdo a los objetivos planteados, es así que teniendo en cuenta facetas y factores, llegamos al siguiente análisis:

El objetivo de nuestra investigación fue describir los niveles de satisfacción laboral de los docentes de la I.E. objeto de estudio, es así que el 54.8% de docentes se ubicaron en el nivel moderado de satisfacción, el 28.6% obtuvo frecuencia de nivel elevado y el 16.7% de docentes se ubican en el nivel bajo, lo que se traduce en que la mayoría de docentes presentan actitudes positivas hacia su trabajo en un grado moderado de satisfacción; estos resultados al compararlo con los hallazgos encontrados por Torres (2010) quien encontró que la mayoría de docentes se encontraban satisfechos con su trabajo correspondiendo al 51.0% de frecuencia en el nivel satisfactorio y 26.1% en el nivel bastante satisfactorio. Así mismo en los hallazgos de León (2011) quien, a modo general, los resultados obtenidos muestran una frecuencia de 47.1% con el nivel de parcial satisfacción, el 32.4% regular satisfacción y el 2.9% baja satisfacción laboral, donde se refleja una parcial satisfacción, siendo las frecuencias elevadas en ambos casos. En los hallazgos de Olivares y colaboradores (2006) evidenciaron que la satisfacción laboral era buena y esto respondía al 11% de la frecuencia total, en comparación con la presente investigación se ratifican los resultados viéndose variaciones en los valores porcentuales. En el análisis factorial, el de mayor prevalencia es el Factor Intrínseco, ya que el 66.7% de docentes se ubican en el nivel elevado de satisfacción laboral, esto quiere decir que los docentes en su mayoría se encuentran motivados con su trabajo considerando que tienen adecuadas posibilidades de logro

personal, siendo que se sustenta la definición de Oros & Main (2004) quienes proponen que es una “actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza”. Dentro de las facetas abarcadas por el factor intrínseco encontramos la faceta Desgano que obtuvo una frecuencia de 59.5% en el nivel elevado de satisfacción, entendiéndose que no existe un distanciamiento psicológico entre el individuo y su trabajo. Por otro lado, la faceta Incertidumbre obtuvo una frecuencia de 66.7% en un nivel elevado lo que evidencia que los docentes se sienten seguros de sus propias funciones dentro de la institución, en la faceta Vocación la frecuencia alcanzo el 88.1% lo que significa que los docentes se sienten a gusto con la profesión ejercida. Finalmente, en la Faceta Sentido del Logro encontramos que el 54.8% alcanzando un nivel moderado de los docentes se sienten seguros de alcanzar sus metas personales mediante la realización de las tareas propias de su profesión.

En lo que respecta el factor Extrínseco los docentes alcanzaron un nivel moderado de satisfacción reflejado en una frecuencia de 71.4%, a nivel de facetas encontramos que el 69% de docentes alcanzaron el nivel moderado en la faceta Jornada Laboral, en la faceta Ambiente de Trabajo que hace referencia a los aspectos físicos del lugar donde se desempeñan, alcanzo un nivel moderado con 52.4% de frecuencia, en la faceta Comunicación, el 57.1% de docentes se ubican en el nivel moderado haciendo referencia a la calidad de la comunicación vertical que existe con los directivos y compañeros de trabajo, finalmente en la faceta Integración el 69% de docentes alcanzaron el nivel moderado de satisfacción laboral; En comparación a los hallazgos de Olivares y colaboradores (2006) la faceta Tensión laboral con nivel regular y frecuencia de 8.75 y la Faceta Condición Laboral con 9.61% coincide con nuestros

hallazgos en la faceta Jornada Laboral, siendo las diferencias a nivel porcentual más no de nivel.

Podemos determinar en tal sentido que las diferencias evidenciadas entre las observaciones preliminares a la investigación y los hallazgos estadísticos, pueden deberse a condiciones no contempladas en el presente estudio como son el género de los participantes, ni las edades de los mismos, siendo que las percepciones varíen en consideración a las características descritas, lo que abre la oportunidad de ampliar el contexto investigativo del tema en discusión.

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en este estudio, indicaron que:

A modo general; el nivel de satisfacción laboral que alcanzaron los docentes de una institución pública de Sullana, se ubica en un nivel moderado.

Tomando en cuenta los factores y facetas.

- Los resultados obtenidos en factor extrínseco, fue un nivel moderado de satisfacción, mientras que en factor intrínseco se alcanzó el nivel elevado de satisfacción laboral.
- En el primer factor abarca las facetas de jornada laboral, ambiente de trabajo con un nivel moderado de satisfacción, al igual que en las facetas de comunicación e integración, con nivel moderado de satisfacción Laboral.
- El segundo factor corresponde a las facetas de desgano, incertidumbre y de vocación alcanzaron elevado nivel de satisfacción laboral mientras que en la faceta sentido de logro el nivel alcanzado fue moderada satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

A luces de la investigación realizada se sugiere lo siguiente:

- Se reconozca el trabajo de los docentes.
- Aprovechar sus niveles altos en motivación no tan solo sirva en beneficio al desarrollo de la tarea del mismo, sino que también ellos no pierdan ese interés por su trabajo.
- Que la institución desarrolle estrategias o políticas internas que promuevan al desarrollo de los factores extrínsecos, reconocimientos mensuales.
- Que se pueda desarrollar a raíz de esta investigación un trabo diferenciando en género para obtener mayores detalles del tema investigado.
- Que se considere este tipo de investigaciones dentro de las elaboraciones de planes de las instituciones.
- Desarrollar con ayudas de agentes externos programas de atención que se enmarquen en la satisfacción laboral su desarrollo y alcance.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AnalisisDelGradoDeSatisfaccionDelProfesoradoDeEduc-3395356.pdf

Andrade S., Torres B., Ocampo G., y Alcalá, E. (31 de Enero 2012).

Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg. República Bolivariana de Venezuela Ministerio del Poder. Popular para la Educación Universidad Simón Bolívar. Caracas. Recuperado de:
<http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>

Comunidad económica en red.: asociación formada por profesionales y estudiantes de economía. Recuperado de:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/ophelimos/2006/12/28/el-problema-de-los-docentes-en-el-peru/>

Código de ética peruano. Recuperado de:
<http://psicologosperu.blogspot.pe/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologo-peruano.html>

Hernández, Fernández & Batista. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill.

Juan Caballero Martínez. (2003). Satisfacción e insatisfacción de los jefes de estudios de centros escolares. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 21, n. ° 2.

Laura Oros & María Main. (2001). Escala de Satisfacción Laboral para docentes. ESLA-Educación. Argentina.

León (2011) investigación “Satisfacción Laboral en docentes de primaria en instituciones educativas inclusivas – Región Callao”. Lima.
Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1231/1/2011_Le%C3%B3n_Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20en%20docentes%20de%20primaria%20en%20instituciones%20educativas%20inclusivas-%20Regi%C3%B3n%20Callao.pdf

Olivares, Quintana, Matta, Choy, Ronquillo y Maldonado (2006), investigación “Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica, 2006”. Lima.
Recuperado de:
<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/REH/article/viewFile/1927/1934>.

Sonia Palma Carrillo. (1999). Escala de satisfacción laboral SL- SPC.

Teoría de los dos factores. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg

Torres (2010) investigación “Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente” Universidad de Jaen. Recuperado de:
<file:///C:/Users/Lourdes/Downloads/Dialnet>

APENDICES

Apéndice 1. Consentimiento informado

INFORMACIÓN PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación científica de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro, tiene como finalidad de conocer los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Sullana. Para lo cual se aplicará una escala auto-diligenciada a las personas que voluntariamente lo acepten y que reúnan las características previamente señaladas por el encuestador. Dicho encuesta será anónima para proteger la identidad del participante informante y se desarrollará dentro de un ambiente de respeto mutuo, confidencialidad y responsabilidad, con el compromiso de no utilizar esta información para otros fines que puedan perjudicar a los sujetos de estudio.

Cordialmente,

Lourdes Delgado Valdiviezo.

Investigadora

Cualquier consulta, inquietud o comentario, sírvase llamar al siguiente número:

Celular: 976513659

Apéndice 2. Consentimiento informado

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO:** Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por los responsables de realizar la presente investigación científica titulada: “**NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE SULLANA, 2016**”; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Apéndice 3. Ficha Sociodemográfica

Código:

Cuestionario para características demográficas

A continuación se plantean varias preguntas relacionadas a la satisfacción laboral docente. Por favor, señale en cada pregunta la respuesta con la que más se identifique:

1. Sexo:

Femenino ()

Masculino ()

2. Modalidad de trabajo

Contratado ()

Estable ()

3. Estado Civil

Soltero ()

Casado/ Conviviente ()

Viudo/ Divorciado ()

Apéndice 4. Escala de Satisfacción Laboral para docentes

Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)

(Laura Beatriz Oros Y María Valeria Main, 2001)

Instrucciones:

A continuación se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabajará. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

FA : Fuerte acuerdo

A : Acuerdo

N : Neutro

D : Desacuerdo

FD : Fuerte desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.

¡Muchas gracias por su colaboración!

		FA	A	N	D	FD
1.	La jornada laboral es tan extensa que no permite dedicarme a otra cosa.					
2.	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3.	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4.	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.					
5.	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6.	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7.	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8.	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.					
9.	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10.	Lo único que hago es obedecer órdenes.					

11.	Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12.	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13.	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					
14.	Siento que mi jornada de trabajo es extensa.					
15.	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16.	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17.	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18.	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19.	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20.	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.					
21.	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					
22.	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.					

23.	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					
24.	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25.	Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26.	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27.	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					
28.	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29.	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30.	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.					
31.	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32.	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					
33.	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.					